社会保険労務士法人ＴＬＣＣ
事務所だより
2021 年９月号

Sep. 2021 | 09

2021 年の
最低賃金について

注目トピックス

01｜2021 年の最低賃金について

中央最低賃金審議会（厚生労働省の諮問機関）が 2021 年度の最低賃金を全国平均で 28 円を目安に引き上げ、平均時給 930 円にすると決めました。

特集

02｜「労働者の権利意識の盛り上がり」を考える

副業容認、テレワーク、終身雇用終焉、残業規制厳罰化など働き方が大きく変わる過渡期にあって、労働者の権利意識もますます強くなっています。今後想定される「労働者からの権利主張」を考察します。

03｜ハラスメント初動対応マニュアル

セクハラやパワハラ、マタハラなどのハラスメントが起きた際には、会社側の「初動対応」が重要になります。ハラスメントの疑いがあるときの調査の進め方について解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜決断力（PHP 研究所）

弁護士・タレントとして名を馳せ、大阪府知事や大阪市長を務めた筆者による意思決定術を紹介します。絶対に実現不可能だと言われた難題の実行を支えてきた「決断力」とはいったいどのようなものなのでしょうか。

社会保険労務士法人ＴＬＣＣより

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜労働者からの権利主張リスクチェックシート

2021 年の
最低賃金について

中央最低賃金審議会（厚生労働省の諮問機関）が 2021 年度の最低賃金を全国平均で 28 円を目安に引き上げ、平均時給 930 円にすると決めました。

はじめに

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で世の中の混乱が続く中、最低賃金が大幅に上昇することとなりました。昨年は平均 2 円の上昇に止まりましたが、今年は全国平均 28 円の引き上げとなる見込みです。飲食店など特定の業種にとって厳しい状況が続く中、最低賃金の大幅引き上げがどのように影響するか、注目すべきポイントを整理します。

2021 年最低賃金額

中央最低賃金審議会が示した時給「28 円増」という引き上げの目安額をそのまま適用すると、東京および近隣都道府県等の最低賃金は以下の通りとなります。

※配信日現在正式に決定した地域もあります。恐れ入りますが、適宜情報を修正していただけますと幸いです。

都道府県	2020 年	2021 年
東京	1,013 円	1,041 円
神奈川	1,012 円	1,040 円
千葉	925 円	953 円
埼玉	928 円	956 円
大阪	964 円	992 円
福岡	842 円	870 円

月給者の最低賃金

時給者については発表された最低賃金をそのまま現在の賃金と比較すればよいですが、月給者の給与が最低賃金をクリアしているかどうかを確かめるためには、以下の手順で計算をしなければなりません。

確認の手順

① **最低賃金の基礎となる基本給および諸手当を計算する**
② **①で計算した金額を 1 ヶ月平均所定労働時間数で割る**
③ **②の計算結果を最低賃金と比較する**

まず①について、基本給や役職給など毎月支払われるものを合計します。

ただし(1)臨時に支払われる賃金(結婚手当など)、(2)1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)、(3)所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)、(4)所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)、(5)午後 10 時から午前 5 時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)、(6)精皆勤手当、通勤手当及び家族手当は計算から除外します。

そして②については、年間の総所定労働時間数を 12 で割って計算します。例えば 1 日 8 時間、年間 260 日の勤務の場合 8×260÷12 ヶ月＝173.33 時間となります。

雇用調整助成金の要件緩和

最低賃金上昇をきっかけとして、業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を 30 円以上引き上げる場合、令和 3 年 10 月から 12 月までの 3 ヶ月間の休業については、休業規模要件（1/40 以上）を問わず支給される予定です。

例えば、最低賃金でスタッフを雇用している飲食店が 30 円昇給をした場合、会社としての休業規模が小さくても当初 3 ヶ月は雇用調整助成金が支給されることになります。

なお、業況特例の対象となる企業に対する支給率 100%が 10 月以降も継続する場合、会社としての上限の範囲内であれば「昇給分も含めて」雇用調整助成金で当面まかなえる可能性があります。

「労働者の権利意識の盛り上がり」を考える

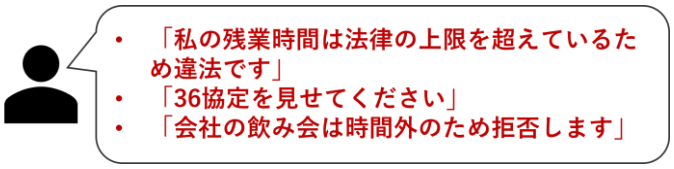
副業容認、テレワーク、終身雇用終焉など働き方が大きく変わる過渡期にあって、労働者の権利意識もますます強くなっています。今後想定される「労働者からの権利主張」を考察します。

はじめに

年功序列や終身雇用などの日本式雇用慣習への信頼度は失われつつあります。加えてスマートフォンの爆発的な普及により、誰もが簡単に労働者権利に関する情報にアクセスできるようになりました。働き方が「ドライ」に変わっていく中で、労働者側が「堂々と権利を主張する」ことがますます増えていくでしょう。以下今後想定される権利主張の傾向と対策を考察します。

権利主張１：残業拒否

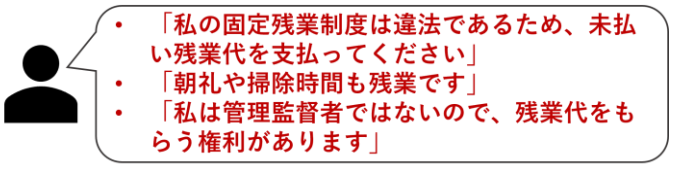
傾向：残業上限規制の法制化、あるいはワークライフバランス意識の高まりによって、残業を拒否する労働者が増える可能性があります。



対策：残業を前提とした職務設計は危険性が高いため、原則として１ヶ月の残業上限 45 時間、年間上限 360 時間（1 年変形協定の場合はそれぞれ 42 時間、320 時間）以内に収まるように作り替えていきましょう。できれば、どれだけ残業が多くても「年間上限 360 時間÷12＝1 ヶ月 30 時間」以内にしていきましょう。また、36 協定もおざなりな締結をせずに、基本に立ち返って労働者代表を選挙など公平な方法で選出したり、締結・届出結果を労働者に周知したりといった手順を踏んでいきましょう。

権利主張２：残業代の請求

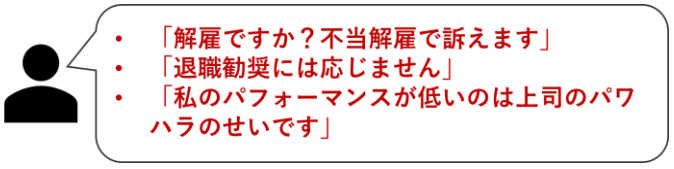
傾向：賃金債権の時効が 3 年に延長されたことに伴い、未払い残業代請求が増える可能性があります。弁護士がコマーシャルや DM などで大々的に広告して、潜在的な労働者の権利意識を刺激する可能性があります。



対策：特に労働時間の「記録方法」を見直しましょう。固定残業制度だからと言って残業時間をちゃんとカウントしていない、毎日同じ退勤時刻を記録するように会社が指示しているなどの状況は危険性が高いでしょう。記録された労働時間と労働者の体感労働時間に乖離がある場合、不満から権利意識を誘発する可能性が高まります。また、固定残業手当についても曖昧な伝え方をせず、個別の労働契約の際にきちんと「固定残業手当は残業の対価であること」を説明しましょう。また、「残業 100 時間分の固定残業手当」など法律上の上限を大きく超える設計はそもそも違法であるとみなされる可能性がありますので控えましょう。

権利主張３：退職拒否

傾向：諸外国と比べて日本の解雇規制が強いことを知っている労働者が退職勧奨等に応じず、労働者としての身分の継続を主張するケースが増えそうです。最低賃金上昇やＡＩ化の影響で働き場を失う立場の労働者からの権利主張が想定されます。



対策：焦らず慎重に話し合いを続けていく姿勢で臨みましょう。事業縮小に伴う整理解雇の場合、特に解雇回避のための企業側努力や、説明への姿勢が重要な要素となります。能力不足の労働者の場合、客観的事実に基づいて能力不足を認めさせた上で、改善の機会を与えていきましょう。

社会保険労務士法人ＴＬＣＣ

ハラスメント
初動対応マニュアル

セクハラやパワハラ、マタハラなどのハラスメントが起きた際には、会社側の「初動対応」が重要になります。ハラスメントの疑いがあるときの調査の進め方について解説します。

法令上の根拠

職場において起きたハラスメントについては、会社にも法的責任があります。具体的には**使用者責任**（民法第715条）、労働契約法第５条に定める**安全配慮義務違反**としての債務不履行責任（民法第415条）、あるいは男女雇用機会均等法、セクハラ・パワハラに対する厚労省の指針などが関係してきます。

初動対応１：安全確保

初回相談の場においては**申告者（被害者）の心身の安全**を最も優先し、相談による二次被害が起こらないように気をつけるべきでしょう。ハラスメントについては、多くの場合相談者は告発により身に危険が及ぶことを恐れています。プライバシーが保障されることを伝え、安心してもらうことが重要です。

声かけの例

> この度はご相談ありがとうございます。この相談の場では、あなたの心身の安全を最優先に考えています。あなたのプライバシーに最大限配慮し、この相談について、あなたの許可なく口外することはありません。申告をしたことを理由として人事評価が下がることもありませんので安心してください。

初動対応２：相談窓口・方法

安全確保に関連して、会社側の**相談窓口としての適格性**にも注意を払います。ハラスメントの内容に適した相談窓口を選定することが望ましいでしょう。例えばセクハラ相談の場合は同性の担当者を選定したり、パワハラ事案においては直系の上司以外が対応したりするなど、中立性を確保できるよう配慮してください。

相談者がメールや電話での相談を望む場合はそれも認めて良いでしょう。また、社労士や弁護士など外部の窓口の利用も検討できるでしょう。

声かけの例

> 私は中立の立場で相談に応じます。もし私が窓口となることで中立性が確保できないとあなたが感じる場合、他の相談者を選ぶことができますが、私がこのまま相談に乗ってもいいですか？あなたは対面の他にメールや電話でも相談ができますが、希望はありますか？

初動対応３：事実確認

事実確認の際には、**「いつ」「誰が」「何を」「どのような方法で」「何度」などの具体的事実のヒアリングに徹し、感想や評価を伝えないように気をつけましょう。**例えばセクハラ調査の際に「それはあなたの態度にも問題があるのではないか」などと言うことは相応しくありません。

声かけの例

> 具体的な内容について教えてください。いつ、誰が、何をしたか、できるだけ詳しく教えてください。ただし、思い出して辛い場合は無理に答えていただかなくても結構です。

初動対応４：客観性の確保

ハラスメントの申告者に対して、事件を客観的に調査する必要があることを伝え、加害者とされる者や事情を知る第三者に対してヒアリングをしていいかを必ず事前に尋ねてください。情報提供者に対してもプライバシーを守ること、漏洩した場合は懲戒の対象になりうることを伝えてください。当然、加害者とされる者の言い分を聞かずにそれと決めつけた調査をしてもいけません。

声かけの例

> (申告者に)今回の件を客観的に調査するために、相手方に事実確認をしてもいいですか？/(第三者に)この調査は重大な個人情報を含みます。身近な同僚も含め口外しないように注意してください。もしあなたから本件が漏洩したことがわかったときには、あなたに対しても懲戒処分をすることがあります。

社会保険労務士法人ＴＬＣＣ

決断力　橋下 徹　著

単行本：202 ページ
出　版：PHP 研究所
価　格：990 円（税込）

はじめに

弁護士・タレントとして名を馳せ、大阪府知事や大阪市長を務めた筆者による意思決定術を紹介します。絶対に実現不可能だと言われた難題の実行を支えてきた「決断力」とはいったいどのようなものなのでしょうか。

決断は割り箸で

今の日本に圧倒的に足りないのは「決断力」である、という強烈な書き出しから本書は始まります。ビジネスでも政治でも、人並み以上の決断力を求められてきた筆者だからこそ、周囲の決断が緩慢に見えるときもあるのでしょう。とくに組織のトップともなると、そこまであがってくる判断の難しい問題は、メリットもリスクもほぼ同等であると言えます。そんな問題を前に、絶対的な正解を求めて決断を先延ばしにすることは、決して正しい選択とは言えません。

> **割り箸を立てて右か左か倒れた方に決めるしかない。そんな感覚で決断しなければリーダーは務まらない**

この一文に、素早い決断に重きをおく筆者の考えが表出していると言えるでしょう。

手続的正義

とはいえ、本当に割り箸の倒れ方だけに全てを委ね、判断材料にすることが正しいというわけではありません。迅速かつ妥当な決断を下すために必要になるのが「手続的正義」という、筆者が弁護士の卵時代に衝撃を受けた考え方です。対するのが「実体的正義」と呼ばれるもので、こちらは結果の内容そのものに正当性を問う考え方です。

> **「手続的正義」とは、結果に至る過程・プロセスに正当性があるなら、正しい結果とみなす、という考え方です。**

根も葉もないことを言ってしまえば、100%正しい結果を生み出す決断をすることは不可能でしょう。どれだけ確実に思えたとしても、あくまで確率が高いという程度であり"絶対"ということはないわけです。

実際には、前述した通りメリットとリスクの割合が同等に近い、あるいは近しく思えるほど見通しの立たない問題の方が多いのではないでしょうか。そのような状況でリーダーが携えておくべき考え方が「手続的正義」であり、結果もさることながら、あらかじめ手続きを決めておき、みんなが納得できる結論を引き出す仕組みづくりをしておかなければなりません。

事前のルール作りを厳格に

どんな組織で、どんな問題が挙げられたとしても、所属する全員の意見が完全に一致するということは皆無であると言えるでしょう。表面化しないだけで、反対意見や不満を抱えたまま苦しむ人がいるかも知れません。しかしながら、決断の末に手に入れられる結果は 1 つだけ。全員が満足できる結果を導き出すことはできませんし、かといって全会一致を理想として議論することも避けるべきだと本書内では述べられています。それこそ迅速な決断とは程遠い議論方法であるからです。

重要視するべきは「手続的正義」を意識した、厳格なルールを設定しておくことです。そうすることで、反対意見を持つ人にもプロセスには納得してもらい、最終的に抱えるネガティブな感情を少なくすることができます。筆者は政治家時代に革新的な政策を推進してきましたが、その取り組みを支えたのが「手続的正義」だったというわけです。世の中が混迷を極め、公私ともに大きな決断がしにくくなっているこの時代において、意思決定のスキルを学びたい方にオススメの一冊です。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？
来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人ＴＬＣＣ	
代表	田口 一郎
所在地	〒540-0037 大阪府大阪市中央区内平野町１丁目３番12号 aj ディナスティ大手前ビル602
営業時間	9：00～18：00
電話	06-6585-0462
FAX	06-6585-0463
メール	info@tlcc.jp

労働者からの
権利主張リスクチェックシート

2021 年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	雇用契約書を取り交わしている	□	□
2	月間の残業時間は 30 時間を超えている	□	□
3	休日出勤が月に 2 回以上ある	□	□
4	有給休暇を年間で概ね 5 日以上取得させている	□	□
5	出勤簿に記録している勤務時間について事実と差がある	□	□
6	就業規則があり、閲覧できる場所に備え付けてある	□	□
7	36 協定を毎年度届出している	□	□
8	36 協定などの届出において、労働者代表を毎回選挙などで選出している	□	□
9	パワハラやセクハラなどの訴えをされたことがある	□	□
10	その他、労働者からの権利主張をされたことがある場合、その内容を記入してください。		

FAX のご返送は　06-6585-0463　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

社会保険労務士法人ＴＬＣＣ